

CERTES.

ZARZĄDZANIE TALENTAMI



Idea

uTalentowany i skuteczny zespół – odkrywanie talentów i budowanie mocnych stron

Instytut Gallupa przeprowadził ogólnoświatowe badanie mające na celu znalezienie wspólnych mianowników wśród efektywnych przywódców. Pierwotne hipotezy zakładające, większość liderów charakteryzuje się charyzmą, inteligencją emocjonalną czy proaktywnością nie znalazły potwierdzenia w wynikach badania. Jedyną wspólną cechą wszystkich liderów była: znajomość własnych mocnych stron (talentów) i umiejętność ich świadomego eksploataowania. W wyniku badania powstał jeden z fundamentów modelu mocnych stron Gallupa: „do celu może prowadzić wiele różnych dróg – znajdź tą, która będzie dla Ciebie najbardziej efektywna”.

Model mocnych stron Gallupa zmienia orientację myślenia na temat rozwoju pracowników. Zamiast poszukiwać deficytów pracowników i poświęcać energię na ich niwelowanie nowy model rekomenduje rozpoznawanie talentów i rozwijanie ich w taki sposób, aby pracownik był efektywniejszy w realizacji stawianych przed nim celami.

Najnowsze badania dotyczące poczucia satysfakcji w pracy wskazują, że jednym z kluczowych elementów wzmacniających zaangażowanie jest świadomość, że pracodawca korzysta z tych kompetencji pracowników, które ten uznaje jako swoje najważniejsze zasoby.

Rozpoznawanie i wzmacnianie talentów pracowniczych jest działaniem, które w równym stopniu podnosi efektywność i satysfakcję z pracy.



CELE PROJEKTU:

- Poznanie własnych Talentów wg Gallupa
- Zwiększenie poziomu świadomości na temat własnego potencjału każdego Uczestnika badania
- Uczestnicy otrzymają narzędzia, które pomogą mówić o swoich talentach, tak by budować na nich silną i wiarygodną markę.
- W trakcie Warsztatu Uczestnicy dowiedzą się również, jak talenty kształtują naszą efektywność zawodową i jak je wykorzystać w komunikacji i współpracy z innymi





TEST CliftonStrengths TOP34

IDEA BADANIA

Wyniki wieloletnich badań Gallup Organization sugerują, że najbardziej efektywne są osoby, które znają swoje silne strony i zachowania. Są one w największym stopniu zdolne do opracowywania strategii pomagających im w spełnianiu lub przekroczeniu oczekiwań życia codziennego, zawodowego i rodzinnego.

Przegląd zdobytej wiedzy i umiejętności może dostarczyć podstawowej orientacji, co do posiadanych możliwości, ale prawdziwe zrozumienie przyczyn sukcesu i osiągnięć można uzyskać dopiero dzięki zrozumieniu swoich wrodzonych uzdolnień.

Zestawienie „Twoje Główne Cechy” przedstawia pięć twoich dominujących cech charakteru uporządkowanych w kolejności wynikającej z udzielonych odpowiedzi w badaniu StrengthFinder. Jest to pięć najważniejszych cech spośród 34 mierzonych.

Znajomość głównych cech jest szczególnie ważna w aspekcie maksymalnego wykorzystania posiadanych uzdolnień w celu odnoszenia sukcesów. Koncentrując się na swoich głównych cechach, na każdej oddzielnie oraz na ich konfiguracji, można zidentyfikować swoje uzdolnienia, rozwijać je w silne strony i osiągać sukcesy osobiste i zawodowe.

LISTA TALENTÓW WG GALLUPA:

1. Aktywator
2. Analityk
3. Bezstronność
4. Bliskość
5. Czar
6. Dowodzenie
7. Dyscyplina
8. Elastyczność
9. Empatia
10. Indywidualizacja
11. Integrator
12. Intelakt
13. Komunikatywność
14. Kontekst
15. Maksymalista
16. Naprawianie
17. Odkrywczość
18. Odpowiedzialność
19. Optymista
20. Organizator
21. Osiąganie
22. Poważanie
23. Pryncypialność
24. Rozwaga
25. Rozwijanie innych
26. Rywalizacja
27. Strateg
28. Uczenie się
29. Ukierunkowanie
30. Wiara w siebie
31. Wizjoner
32. Współzależność
33. Zbieranie
34. Zgodność



TOP5 CliftonStrengths zawiera

- Raport „Twoje główne cechy” – ogólny opis top 5 – j. polski
- Raport „Poznaj swoje talenty” – spersonalizowany raport top 5 – j. angielski

TOP34 CliftonStrengths zawiera

- Raport „Poznaj swoje talenty” – spersonalizowany raport top 5 – j. angielski
- Raport „Twoje główne cechy” – ogólny opis top 5 – j. polski
- Raport CliftonStrengths 34 – raport cały profil talentów – j. angielski
- Raport kolejności cech – raport pokazujący kolejność i skrócone opisy wszystkich 34 talentów – j. polski

Po wykonaniu raportu TOP5 lub TOP34 Klient ma możliwość wyboru:

- Indywidualny coaching:
 - o 3 sesje (proces) lub 1 sesja (wtedy tylko omawiane są wyniki raportu)
- Warsztat zespołowy (bez sesji omówienia raportu)
- Warsztat zespołowy + 1 indywidualna sesja z omówieniem wyników raportu

*UWAGA: omówienie raportu jest kluczowe dla zrozumienia jak pracować talentami, dlatego **znacząco wzrasta efektywność szkolenia**, kiedy Uczestnicy mają możliwość przejścia przez sesję coachingową przed szkoleniem.*



Proces rozwojowy

ETAP 1

BADANIE

Uczestnicy wypełniają test **CliftonStrengths TOP34**. Trener przesyła każdemu Uczestnikowi indywidualny kod dostępu i instrukcję logowania i wypełnienia testu.

ETAP 2

INDYWIDUALNY PRACA FEEDBACK (1,5 godz.)

Każdy Uczestnik po otrzymaniu raportu bierze udział w indywidualnej sesji feedback dotyczącej interpretacji wyników **CliftonStrengths**.

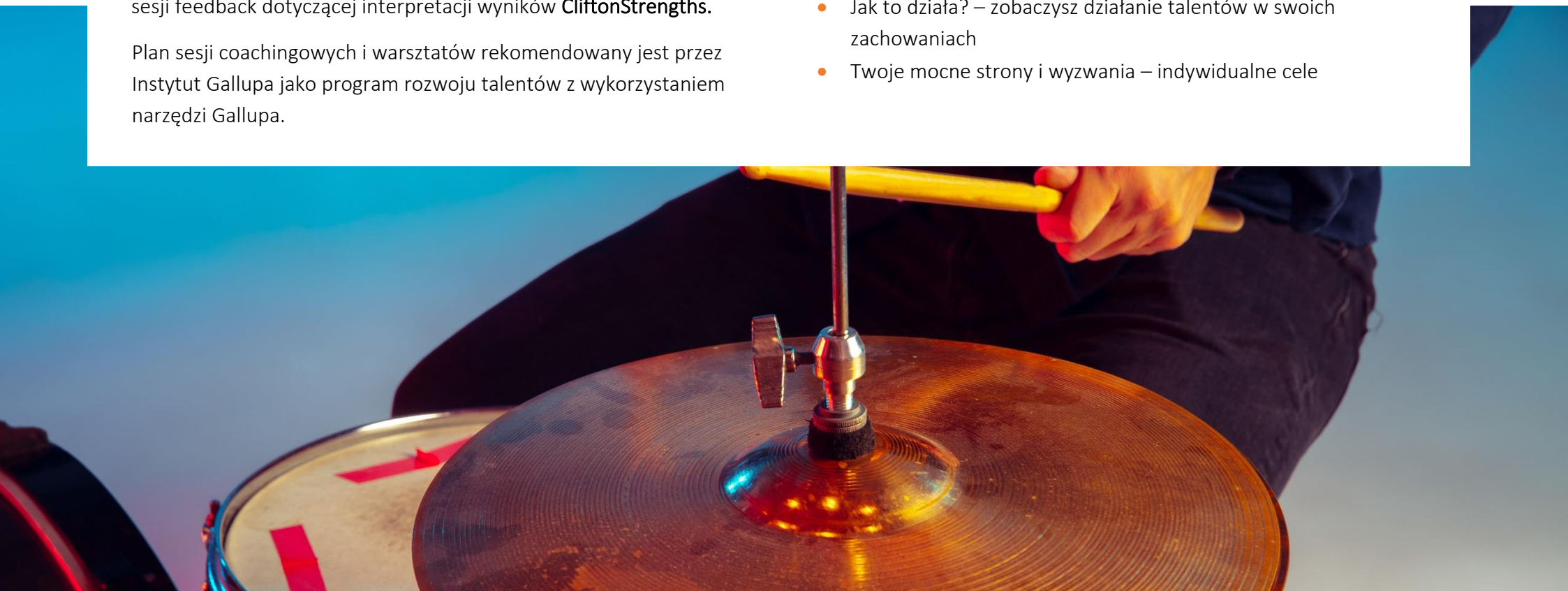
Plan sesji coachingowych i warsztatów rekomendowany jest przez Instytut Gallupa jako program rozwoju talentów z wykorzystaniem narzędzi Gallupa.

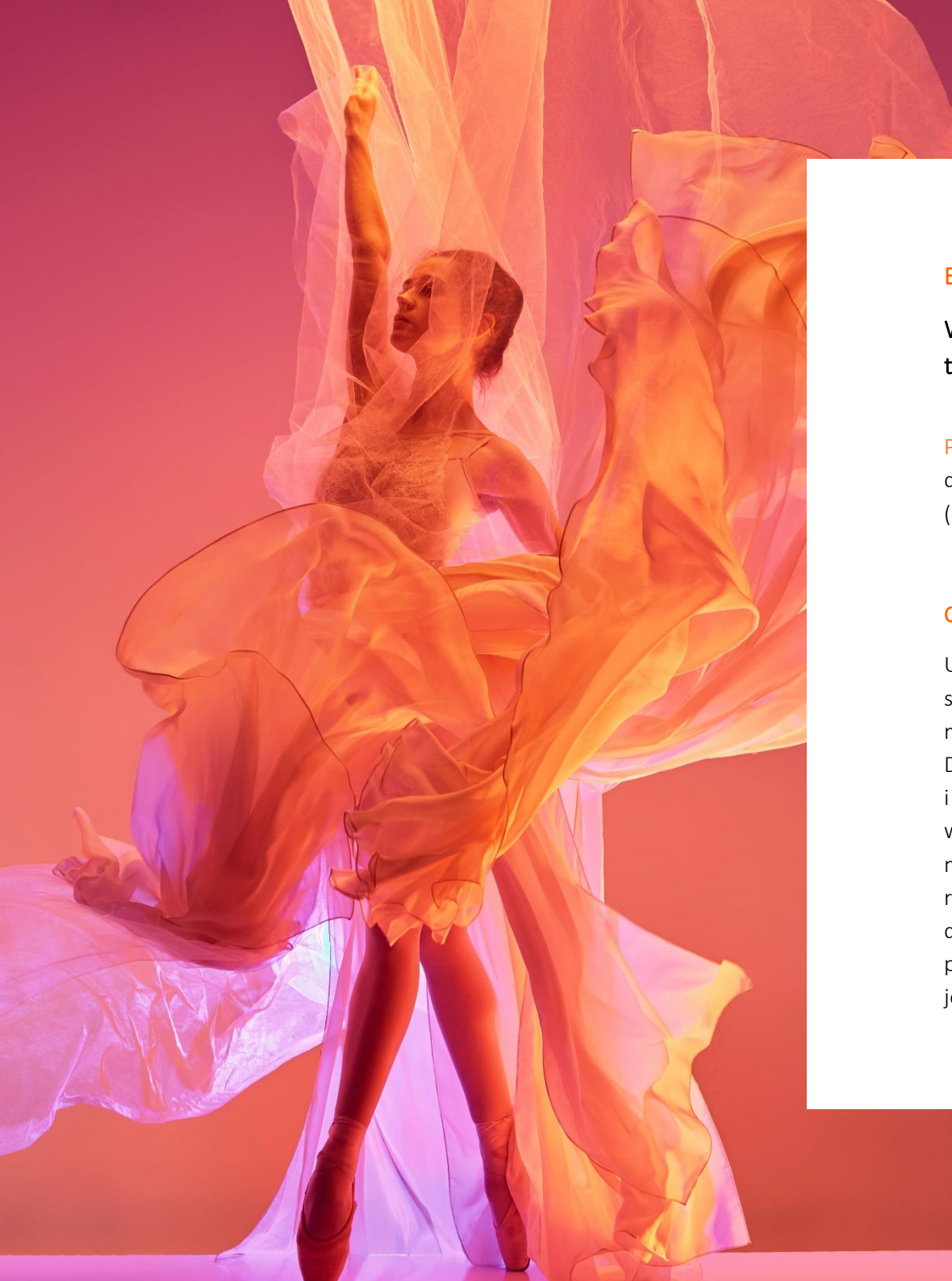
Istotnym elementem jest rozwój indywidualny. Uczestnik jest wspierany przez coacha poprzez:

- ✓ **materiały** edukacyjne
- ✓ **ćwiczenia** do samodzielnej pracy między sesjami
- ✓ stały **mailowy kontakt** między sesjami

Coaching Mocnych Stron „Nazwij talenty”:

- Dowiesz się czym jest talent
- Omówimy wyniki Twojego badania CliftonStrengths
- Jak to działa? – zobaczysz działanie talentów w swoich zachowaniach
- Twoje mocne strony i wyzwania – indywidualne cele





ETAP 3

WARSZTAT – uTalentowany i skuteczny zespół – odkrywanie talentów i budowanie mocnych stron

Praca z raportem - przed szkoleniem Uczestnicy dostają pre-wrok dotyczący pracy z raportem i przykładów działania talentów w ciągu dnia (obszar zawodowy i osobisty).

CELE SZKOLENIA

Uczestnicy poznają swoje najsilniejsze talenty i doświadczą jakimi sposobami można z nimi pracować realizując cele. Nauczą się w zespole mówić o swoich talentach, tak by budować na nich silną i wiarygodną markę. Dowiedzą się również, jak talenty kształtują naszą efektywność zawodową i jak je wykorzystać w komunikacji i współpracy z innymi. Podczas warsztatu wzmocnią swoje pozytywne nastawienie i dowiedzą się w jaki sposób motywować innych. Będą mieć możliwość wejścia w głęboki proces rozwijania swojej samoświadomości – zrozumieją swoje wzorce myślenia, działania i odczuwania. Dowiedzą się jak budować efektywne zespoły na podstawie dynamiki talentów. Przed przystąpieniem do szkolenia konieczne jest posiadanie wyników **CliftonStrengths TOP34**.

METODYKA SZKOLENIA

Metody szkoleniowe: badanie CliftonStrengths, coaching mocnych stron, dyskusje moderowane, mini wykłady, prezentacje, praca indywidualna, praca w podgrupach.

KORZYŚCI DLA ORGANIZACJI

- Rozwój kompetencji pracowników i wymiana wiedzy i doświadczeń
- Budowanie kultury feedbackowej w firmie opartej na mocnych stronach
- Wzrost wydajności pracowników i zespołów
- Rozwój osobisty
- Poznanie skutecznych metod i technik rozwoju pracowników, zmian na poziomie wiedzy, umiejętności, postaw i zachowań
- Wykształcenie zdolności słuchania, zadawania pytań i stawiania celów rozwojowych



PROGRAM SZKOLENIA

1. Odkryj talenty – co trzeba wiedzieć?

- Tradycyjny model kształcenia i rozwój bazujący na mocnych stronach
- Dojrzałość i niedojrzałość talentów – kiedy talent jest produktywny
- Talent vs mocna strona – gdzie jest różnica
- Model Rozwoju Mocnych Stron
- Jak pracować ze słabościami
- Kiedy talent przeszkadza...

2. Poznajmy się – Ja i mój talent

- Testimonial talentu, czyli dowiedz się jak działam
- Mój potencjał w zespole i organizacji (co wnoszę, czego potrzebuję, co mogę utrudniać)
- Działanie talentów w Twoich sukcesach – co już działa
- Nazwij i docień – talenty w zachowaniach

3. uTalentowany zespół

- Budowanie różnorodności - jak korzystać z talentów w pracy z zespołami
- Na czym polega efektywny zespół wg Gallupa
- Problem z zaangażowaniem – na pomoc Talenty!
- Budowanie różnorodności - jak korzystać z talentów w pracy z zespołami
- THE BEST OF US – moje talenty na tle zespołu

4. Mapa Talentów Zespołu

- MAPA TALENTÓW w moim zespole – praktyczne zastosowanie
- Tworzymy partnerstwa talentowe - strategia wykorzystania talentów w zespole
- Kto do mnie przychodzi po pomoc, kiedy i u kogo ja szukam pomocy
- Talent a zadanie/cel – zwiększamy produktywność talentu

5. Talenty w konflikcie

- W jaki sposób talenty pomagają Ci w sytuacjach konfliktowych
- Trudne sytuacje – jak działają moje talenty. Co daje Ci siłę, jak talenty pomagają Ci przejść przez stres, presję i trudne sytuacje
- W jaki sposób wybrany talent przeszkadza Ci w sytuacjach konfliktowych
- Ostatnia konkretna sytuacja konfliktowa, w której widoczny był talent
- Talenty, które pomagają w konflikcie

6. Co biorę dla siebie i zespołu – podsumowanie

- Pomysły na rozwijanie talentów
- Mapa talentów w moim zespole – jak ją wykorzystam
- Podsumowanie szkolenia

Mapa Talentów Zespołu – narzędzie do pracy z zespołem

	EXECUTING								INFLUENCING							RELATIONSHIP BUILDING							STRATEGIC THINKING											
	W tej domenie są talenty, które są najbardziej pomocne i używane w wykonywaniu zadań, w sprawianiu, że projekty, zadania posuwają się do przodu. Osoby których talenty dominują w tej domenie wiedzą jak sprawić by rzeczy się działy. KIEDY POTRZEBUJESZ KOGOŚ kto wdroży rozwiązania, działania, pomysły zgłoś się do nich. Oni pomagają pomysłom się realizować.								Ta domena grupuje talenty, które pomagają w komunikacji, przekazywaniu swoich pomysłów, w przekonywaniu innych do działania i zebrać odpowiednią "publiczność". Osoby których talenty dominują w tej domenie potrafią pokazać, zareklamować, sprzedać pomysły grupy wewnątrz i na zewnątrz. KIEDY POTRZEBUJESZ KOGOŚ kto poprowadzi, będzie przewodził, przemawiał, zgłoś się do nich.							Tu znajdują się talenty, które pomagają budować i podtrzymywać relacje, które pomagają sprawiać, że te relacje są dobre. Osoby których talenty dominują w tej domenie spajają grupę, zespół, firmę. Ich troska, dbanie o innych, skupienia na relacjach, indywidualnych potrzebach jest ważne. KIEDY POTRZEBUJESZ KOGOŚ kto ma umiejętność tworzenia grupy z jednostek zgłoś się do nich.							W tej domenie znajdują się talenty, które pomagają podejmować decyzje. Osoby których talenty dominują w tej domenie są skupione na tym co może być, na przyszłości. KIEDY POTRZEBUJESZ KOGOŚ kto jest skupiony na zbieraniu, analizowaniu informacji które mogą pomóc innym podejmować lepsze decyzje, zgłoś się do nich.											
Team Members	Achiever	Arranger	Belief	Consistency	Deliberative	Discipline	Focus	Responsibility	Restorative	Activator	Command	Communication	Competition	Maximizer	Self-Assurance	Significance	Woo	Adaptability	Connectedness	Developer	Empathy	Harmony	Includer	Individualization	Positivity	Relator	Analytical	Context	Futuristic	Ideation	Input	Intellection	Learner	Strategic
1 osoba	9				3			6	2											10		1		8		4	7				5			
2 osoba						2		5								6		7				1					3			9	10	4	8	
3 osoba		10						3	5									8	9		6	1	4	7		2								
4 osoba							10	6		5				2		9	8			3		4			7	1								
5 osoba	7													10					5	2				4	8	6					3	9		1
6 osoba		3							5	1									2	10				7	4					6	8		9	
7 osoba					2			5										3	4		1	10		8				6		9		7		
8 osoba	5		9			6		1	4										7	3		2					10						8	



CERTES.

Wdrożenia, które mają sens